27 mei 2016
Plan van aanpak AG dienstverlening: Maatregelen en monitoring

---

Dit plan van aanpak bevat de afspraken in de gezamenlijke taskforce van UWV en SZW over de inzet van (verzekerings)artsen (naar aanleiding van de achterstanden bij de herbeoordelingen WIA) en hieraan gerelateerd de begeleiding en activering van WGA-gerechtigden. Er wordt gestart met de stand van zaken ten aanzien van de maatregelen die in de brief van begin februari zijn getroffen ten aanzien van de herbeoordelingen. Op basis van het cijferbeeld van de werkzaamheden van verzekeringsartsen worden de aanvullende maatregelen benoemd. Per maatregel wordt een korte omschrijving gegeven van wat de maatregel inhoudt en welk effect het heeft op het oplossen van de problematiek op welk moment. Daarnaast wordt er kort ingegaan op de monitoring. Tot slot volgt een overzicht van de beschikbare middelen voor de diverse onderdelen.

Maatregelen uit brief van begin februari

<u>Maximaal opvoeren artsencapaciteit</u>
Begin 2016 is een intensief traject ingezet om het aantal artsen op te schalen. Voor het jaar 2016 is UWV in staat om op te schalen tot 825 bruto fte verzekeringsarts (alle productiecapaciteit is uitgedrukt in productiecapaciteit van de verzekeringsarts). Het verschil tussen bruto en netto capaciteit betreft het capaciteitsverlies als gevolg van de improductiviteit van de artsen die nog in opleiding zijn tot verzekeringsarts. Een opschaling van meer dan deze 825 fte bruto levert een knelpunt op in de capaciteit die beschikbaar is voor opleiding en begeleiding. (Brutoreeks jaren 2016 – 2018 bedraagt: 825, 835 en 845 fte. Deze oploop wordt gerealiseerd door verdergaande taakdelegatie.) Doelstelling was hierbij om in 2016 50 ANIOS'en te werven voor het uitvoeren van extra herbeoordelingen. Deze 50 ANIOS'en moeten per 1 juli 2016 volledig werkzaam zijn om herbeoordelingen te verrichten . Een ANIOS is een Arts die Niet In Opleiding is voor de Specialisatie, in dit geval tot verzekeringsarts. Een ANIOS krijgt in een beperkte tijd (ongeveer 2 maanden) training/opleiding om voor een deel het werk uit te kunnen voeren dat van een opgeleide verzekeringsarts wordt gevraagd. Zowel de 'arts-in-opleiding' als de 'arts-niet-in-opleiding' moeten worden begeleid door een verzekeringsarts die zijn opleiding heeft afgerond. Dat betekent o.a. ook contrasigneren door een geregistreerde verzekeringsarts bij de beoordeling (deze verplichting vloeit voort uit jurisprudentie).
Tot en met 29 maart zijn in totaal 63 cv's ontvangen. De ervaring leert echter dat ongeveer de helft hiervan wordt afgewezen of zich in de loop van de procedure terugtrekt. Van de 63 ontvangen cv's voor de intensivering op de herbeoordelingen zijn er 25 gestart per 1 april en 20 zitten nu in de planning om na selectie in te stromen bij de districten. Hierbij valt op dat er tussen de diverse locaties grote verschillen zijn qua aanbod. Alle wervingsbureaus gaan ook in de maand april verder met het benaderen van basisartsen. Men verwacht de komende weken nog enkele tientallen cv's te kunnen leveren. Daarnaast wordt door de recruiter van UWV meerdere wegen bewandeld om de ANIOS-capaciteit uit te breiden, waar onder het benaderen van ANIOS'en die bij UWV hebben gewerkt met de vraag of ze willen terugkeren.

<u>Taakdelegatie</u>
UWV werkt al enige tijd aan een nieuw uit de curatieve sector ontleend toepasbaar concept van taakdelegatie voor verzekeringsartsen. Taakdelegatie is een werkvorm waarbij aan de (verzekerings)arts voorbehouden taken door anderen worden verricht onder verantwoordelijkheid van de arts. UWV is in 2011 gestart met de pilot taakdelegatie. Na afronding van de pilot is in 2013 besloten dat taakdelegatie verder kon worden ontwikkeld onder een tweetal criteria: (1) werken met taakdelegatie moet kostenneutraal zijn; (2) het moet een daadwerkelijke bijdrage leveren aan de professionalisering van het vak van de verzekeringsarts.
Op dit moment werken 120 artsen met taakdelegatie. Dit aantal wordt uitgebreid met 20 artsen binnen de huidige condities.
UWV wil dat taakdelegatie de standaard wordt binnen UWV waarbij als uitgangspunt geldt dat iedere verzekeringsarts met taakdelegatie werkt. Februari jl. is hierover door de RvB UWV een voorgenomen besluit genomen op basis waarvan een adviestraject met de OR is gestart. UWV wil taakdelegatie op afzienbare termijn breder invoeren (kwantitatief en kwalitatief), maar behoort het

adviestraject met de OR af te wachten. Tot die tijd is werken met taakdelegatie uitsluitend mogelijk op basis van vrijwilligheid van de betrokken artsen.

Aanvullende maatregelen

Uitstellen voorraad Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen (ABA)
In 2015 zijn om praktische en uitvoeringstechnische redenen, alsmede gelet op de politieke wens van SZW om over te gaan tot snelle implementatie, bepaalde groepen jongeren zonder voorafgaande beoordeling opgenomen in het doelgroepregister voor de baanafspraak. Daarbij is destijds de afspraak gemaakt deze mensen alsnog te beoordelen of zij voldoen aan de voorwaarden voor opname in het doelgroepregister. Aangezien hiervoor de komende jaren geen capaciteit beschikbaar is, zal deze beoordeling worden uitgesteld.
De afspraak om betrokken klanten op te nemen in het doelgroepregister en later te beoordelen is gemaakt om te voorkomen dat UWV met ingang van het nieuwe werkproces meteen wordt geconfronteerd met een achterstand in af te geven beoordelingen voor de indicatie Banenafspraak. Het gaat om de volgende groepen (tezamen vormen ze de groep 'voorraad ABA'):

1. Personen met een negatief resultaat claimbeoordeling nWajong in de periode 10-9-2014 t/m 31-12-2014
2. Personen met een negatief resultaat claimbeoordeling Wajong 2015 in de periode 1-1-2015 t/m 1-7-2015
3. Leerlingen van pro/mbo-entreeopleiding die op school hebben gezeten in periode 10-9-2014 t/m 17-7-2015 en die door de betreffende school worden aangeleverd bij UWV voor tijdelijke opname in doelgroepenregister (voor zover nog niet eerder door UWV zijn beoordeeld voor indicatie Banenafspraak).

Verbeteren casemanagement UWV Werkbedrijf
De divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) stelt voor alle WGA-gerechtigden met arbeidsmogelijkheden waarvoor UWV een re-integratieverantwoordelijkheid heeft[1] een arbeidsmogelijkhedenadvies op. Dit advies wordt opgesteld door dezelfde functionarissen met kennis van sociaal-medische oordeelsvorming die ook verantwoordelijk zijn voor de afgegeven claimbeoordeling. In dit arbeidsmogelijkhedenadvies wordt tevens een verwachting afgegeven over de duur van ziekte/gebrek die ten grondslag ligt aan de arbeidsbeperking. Vervolgens worden deze klanten met een arbeidsmogelijkhedenadvies overgedragen naar de divisie Werkbedrijf. Implementatie van het arbeidsmogelijkhedenadvies is voorzien dit najaar. Invoering van het arbeidsmogelijkhedenadvies in najaar 2016 betekent dat 6 fte VA ingeboekte artsencapaciteit vrijvalt voor het jaar 2016.

UWV Werkbedrijf zal vanaf 1 januari 2017 voor alle nieuwe instroom WGA-gerechtigden actief casemanagement uitvoeren. De initiële claimbeoordeling en het arbeidsmogelijkhedenadvies vormen het startpunt voor de participatie- en monitoractiviteiten. De verzekerde voor wie UWV de re-integratieverantwoordelijkheid draagt is verplicht om wijzigingen in zijn sociaal-medische situatie onmiddellijk door te geven aan UWV. Onderdeel van het nieuwe casemanagement is dat WGA-gerechtigden met arbeidsmogelijkheden (exclusief de WGA-gerechtigden waarvoor de eigen risico dragers een re-integratieverantwoordelijkheid dragen) die een herbeoordeling willen aanvragen dit in overleg doen met UWV. UWV kan WGA-gerechtigden informeren over het nut van een herbeoordeling in de specifieke situatie. De verwachting is dat UWV via het verbeterde casemanagement beter in staat is om te kunnen vaststellen in welke situaties een herbeoordeling nuttig kan zijn. Bij de uitvoering van zijn dienstverlening vormt UWV Werkbedrijf periodiek een beeld van de belastbaarheid in arbeid van de WGA-gerechtigde. De inzet van participatiegerichte activiteiten en monitoring dient twee doelen tegelijkertijd. Enerzijds biedt dit extra kansen aan WGA-gerechtigden bij het verkrijgen van betaalde arbeid resp. het kunnen vaststellen wanneer dienstverlening gericht op betaalde arbeid kan worden ingezet. Anderzijds vormt dit het beste aangrijpingspunt voor het traceren van de rechtmatigheid van de verstrekte WGA-uitkering.

[1] Dit zijn ex-werknemers van publiek verzekerde werkgevers. De re-integratieverantwoordelijkheid van WGA-gerechtigden die ex-werknemers zijn van werkgevers die eigen risicodragers zijn, ligt bij die werkgever dan wel diens private verzekeraar.

Klanten met aantoonbare, fundamentele wijziging in arbeidsmogelijkheden (o.a. wijziging gezondheidssituatie) worden eerst besproken in de professionele driehoek. De verwachting is dat met deze aanpak een deel van de WGA-gerechtigden zal afzien van een herbeoordeling. Het is hierbij uitdrukkelijk niet de bedoeling een drempel op te werpen voor het aanvragen van herbeoordelingen. Wel beogen we met deze maatregel dat herbeoordelingen zoveel mogelijk worden ingezet in situaties waar dat nuttig kan zijn en andere instrumenten worden ingezet waar die meer effect en ondersteuning kunnen bieden. Wanneer een WGA-gerechtigde een herbeoordeling wil maar de arbeidsdeskundige twijfelt over het nut daarvan, zal de arbeidsdeskundige dit bespreken binnen de professionele driehoek, zodat langs deze weg een verzekeringsarts betrokken is bij deze afweging.

UWV gaat de uitkomsten van lopende onderzoeken gebruiken voor het aanscherpen van de effectiviteit van de door hem ingezette re-integratie activiteiten. Op verzoek van SZW loopt een onderzoek naar de netto effectiviteit van re-integratie. Hierbij is ook een experiment ingericht voor WGA-gerechtigden. Het experiment voor WGA-gerechtigden zal eind 2016 voor het eerst resultaten laten zien. Doel van dit onderzoek is om vast te stellen in welke mate de re-integratie door middel van het inkopen van re-integratietrajecten effectief is. UWV zal de onderzoeksresultaten gebruiken voor nader vormgeven van effectief re-integratiebeleid. Daarnaast zal UWV lering trekken uit de opgedane ervaringen met de ingezette 12 mln. voor het cohort 2011 en de inzet van een budget van soortgelijke omvang voor het cohort 2012.

UWV gaat kwalitatieve verbeteringen doorvoeren binnen de zogenoemde professionele driehoek via het uitwerken van nadere werkinstructies. UWV trekt hier een parallel met de werking van het convenant tussen UWV en het Verbond van Verzekeraars over herbeoordelingen van ERD-werkgevers.

Vijfdejaarstoets

SZW en UWV zijn in 2011 het vigerend herbeoordelingenbeleid overeengekomen. Een onderdeel van deze afspraak is het introduceren van de zogenoemde 5e jaarstoets, dat moet worden opgevat als een UWV-intern borgingsmechanisme. In essentie betekent deze 5e jaarstoets dat UWV er op toeziet dat alle klanten in de afgelopen 5 jaar ofwel een herbeoordeling hebben ondergaan ofwel dienstverlening gericht op participatie hebben ontvangen. Is dit niet het geval, dan wordt bezien of betrokken klant alsnog in aanmerking zou moeten komen voor een herbeoordeling dan wel participatiegerichte dienstverlening. UWV raamt bij ongewijzigd beleid per instroomcohort 7.800 herbeoordelingen. De omvang van dit geraamde volume hangt samen met de begeleiding en activering door UWV Werkbedrijf in de afgelopen periode. Met het besluit om het casemanagement in te richten, komt de 5ejaarstoetste vervallen voor nieuwe instroom. Een 5ejaarstoets is overbodig nu alle WGA-gerechtigden vanaf het moment van instroom in beeld zijn van UWV. Ten aanzien van het zittend bestand WGA geldt het volgende:

Cohort 2011:

UWV is in het najaar 2015 gestart met de uitvoering van de dienstverlening voor WGA-gerechtigden 80-100 op arbeidskundige gronden uit het cohort 2011: het project 'Intensivering WGA 80-100 arbeidskundig', éénmalige financiering 12 mln. Met deze actie voorkomt UWV dat er in 2016 extra categorale herbeoordelingen moeten worden verricht vanwege de 5e jaarstoets. Het gaat om klanten uit het cohort 2011 die in de afgelopen 5 jaar geen dienstverlening hebben ontvangen en in de genoemde periode ook niet zijn herbeoordeeld.
De mogelijkheid blijft overigens bestaan dat klanten uit cohort 2011 worden getraceerd van wie de rechtmatigheid van de WGA-uitkering wordt betwijfeld. Ook kunnen klanten zelf verzoeken om een herbeoordeling. Deze dossiers worden dan eerst besproken in de zogenaamde professionele driehoek (arbeidsdeskundigen van Werkbedrijf en SMZ en een verzekeringsarts van SMZ).
Beleidslijn is dat binnen de driehoek adviezen worden gegeven gericht op vervolgstappen in de re-integratie of adviezen over verdere monitoring. De beleidslijn is dat in beginsel voornamelijk klanten in aanmerking komen voor een herbeoordeling waar een sterk vermoeden bestaat dat ze ofwel geen WIA-recht meer hebben (35 min) ofwel kunnen doorstromen naar de IVA.
In de raming is het aantal herbeoordelingen in het jaar 2016 voor klanten uit het cohort 2011 vastgelegd op 1.000 en 2.500 in 2017. Deze raming komt dan in de plaats van de oorspronkelijke raming van 7.800 herbeoordelingen voor het cohort 2011 in 2016

Cohort 2012:
In overleg met SZW gaat UWV ook voor het cohort 2012 een soortgelijke actie inzetten als hierboven beschreven, met een bijhorende raming van het aantal aanvragen voor herbeoordelingen (neerwaartse bijstelling van de raming van 7.800 in jaar 2017 naar 1.000 herbeoordelingen in jaar 2017 en 2.500 herbeoordelingen in jaar 2018). Voor dat doel dient UWV de beschikking te krijgen over een budget van 12 mln. voor het cohort 2012.

Cohorten 2013 t/m 2016:
Besluitvorming over de cohorten 2013 t/m 2016 zal plaatsvinden na bevindingen van de aanpak cohorten 2011 en 2012.

Zoals al is aangegeven gaat UWV de effectiviteit van de ingezette re-integratieactiviteiten mede bezien in het licht van de uitkomst van de hierboven aangehaalde onderzoeken. Daarnaast zal UWV lering trekken uit de opgedane ervaringen met de ingezette 12 mln. voor het cohort 2011 en de inzet van een budget van soortgelijke omvang voor het cohort 2012.

Jaar 2017 en verder:
UWV Werkbedrijf heeft in het kader van zijn dienstverlening voor WGA-gerechtigden met ingang van de instroom 2017 van elke klant een transparant klantbeeld (zie ook onderdeel casemanagement). Belangrijk instrument hiervoor is het bovengenoemde arbeidsmogelijkhedenadvies. Doel van deze sluitende aanpak is dat WGA-gerechtigden door UWV in beeld gehouden worden voor de nieuwe instroom vanaf 2017. UWV Werkbedrijf gaat iedereen monitoren en (budgettair) beperkt ook activerende dienstverlening bieden. Via overleg in de professionele driehoek worden slechts gerichte herbeoordelingsaanvragen doorgezet naar SMZ.

Uitvoeringsbudget WGA voor dienstverlening UWV Werkbedrijf
SZW heeft UWV gevraagd om een nieuwe invulling te geven aan het dienstverleningsmodel op basis van het huidige beschikbare budget (uitvoeringsbudget UWV en re-integratiebudget, deel WGA) waarin het belang van een rechtmatige uitkeringsverstrekking explicieter en beter wordt geborgd. Ten grondslag aan de nieuwe invulling ligt de wens om de populatie in beeld te houden, schaarse middelen in te zetten op nieuwe instroom en de eerste 5 jaar van verblijf in de WGA, vanuit regelmatig contact de rechtmatigheid van de uitkering in beeld te houden en nieuwe en innovatieve processen en methoden in te zetten.
Dit betekent voor de inzet van het uitvoeringsbudget dienstverlening WGA:

- Prioriteit ligt bij de monitoring: iedereen in beeld via dienstverlening aan bestand klanten die zijn ingestroomd vanaf 2017 (startgesprek, monitoring).
- Resterend uitvoeringsbudget inzetten voor:
    - Begeleiding externe inkoop (ca. 10% klantgroep)
    - Intensieve(re) dienstverlening voor kansrijke deel WGA (ca. 10% klantgroep).

Voorgenomen wetswijziging: aanpassen voortgezette werkregeling Wajong 2010
De voortgezette werkregeling in de Wajong 2010 zal worden aangepast. Reden daartoe is dat de bestaande wetgeving niet uitvoerbaar is want UWV is niet in staat om de restverdiencapaciteit vast te stellen van jonggehandicapten die verdiencapaciteit onder het WML-niveau hebben.
Uitvoering van het wijzigingsvoorstel vereist geen betrokkenheid van verzekeringsartsen. Er ontstaat daarmee een beperkte vrijval aan artsencapaciteit met ingang van 2017.

Beschikbare middelen

(bedragen in euro's)

	2016	*2017*	*2018*
Uitbreiden artsenbestand met 50 artsen	10 mln.	25 mln.	25 mln.
Project intensivering WGA 80-100	12 mln.	12 mln.	

Monitoringsactiviteiten
UWV heeft met SZW afgesproken om maandelijks te rapporteren over de voortgang van de productie op herbeoordelingen en elk tertaal (in lijn met de reguliere P&C cyclus) te rapporteren over de overige drie grote blokken: claimbeoordelingen, ZW Arbo en IAW.
Naast het verstrekken en op ambtelijk niveau bespreken van de maandelijkse/tertaal rapportage zal tevens periodiek bestuurlijk overleg SZW-UWV over dit onderwerp plaatsvinden.

De rapportage zal inzoomen op de geraamde versus gerealiseerde productie en de voorraadontwikkeling. Voor de productie van herbeoordelingen maakt UWV onderscheid in instroom en productie van professionele en vraaggestuurde herbeoordelingen en de voorraadontwikkeling Verder wordt het maandelijkse beeld van scores op enkele externe kpi's gepresenteerd.

-0-0-0-